

## **ПОТОЧНІ ВИПЛАТИ ПРАЦІВНИКАМ ТА ЇХ РОЗРАХУНОК**

**О. І. Троян**

студентка 6 курсу, група ОА – 61 (магістр), навчально-науковий інститут заочно-  
дистанційного навчання

Науковий керівник – к.е.н., доцент Т. Г. Бондарева

*Національний університет водного господарства та природокористування,  
м. Рівне, Україна*

**У статті розкрито основні підходи до встановлення сутності поняття «заробітна плата», визначено склад заробітної плати відповідно до діючого законодавства, що дало змогу визначити розрахунок цих виплат.**

**Ключові слова:** виплати працівникам, заробітна плата, види виплат працівникам, розрахунки виплат працівникам.

**В статье раскрыты основные подходы к установлению сущности понятия «заработная плата», определен состав заработной платы в соответствии с действующим законодательством, что позволило определить расчет этих выплат.**

**Ключевые слова:** выплаты работникам, заработная плата, виды выплат работникам, расчеты выплат работникам.

**The article explores the main approaches to the notion of the establishment of the nature of the notion «the wages», the composition of wages determined according to the law that made the basis to determine the calculation of benefits.**

**Keywords:** employee benefits, wages, types of employee benefits, employee benefits calculations.

**Поточні виплати працівнику** – виплати працівнику (окрім виплат при звільненні та виплат інструментами власного капіталу підприємства), які підлягають сплаті в повному обсязі протягом дванадцяти місяців по закінченні місяця, у якому працівник виконував відповідну роботу. Вони займають вагомую частку у витратах підприємства, тому правильність та достовірність їх відображення в бухгалтерському обліку, чинить значний вплив на фінансовий результат господарської діяльності.

**Теоретичні, методичні і прикладні питання** багатопланової проблеми обліку виплат працівникам завжди були предметом наукових досліджень вітчизняних вчених, зокрема: Ф.Ф. Бутинця, М.Я. Дем'яненка, Н.І. Дорош, В.М. Жука, А.Г. Загороднього, І.О. Лепьохіної, С.В. Мочерного, П.Т. Саблука, І.В. Сауха, Л.К. Сука, Н.М. Ткаченко, Ю.С. Цал-Цалка, В.Г.Швеця, В.О.Шевчука та інших.

**Разом з тим низка питань** теорії та практики обліку виплат працівникам потребують додаткового дослідження і удосконалення. Насамперед це стосується питань щодо сутності виплат, їх класифікації та джерел фінансування, методики їх організації та обліку і, безумовно, їх розрахунку. Актуальність проблем посилюється постійною зміною податкового та соціального законодавства, що регулює ці питання.

**В даній статті ставимо** за мету дослідити теоретичний характер виплат працівникам та розрахунок основних видів цих виплат.

**Облік розрахунків за виплатами працівникам** є досить складною проблематикою відображення в бухгалтерському обліку, яка вимагає ретельного організаційного

забезпечення. Питання розрахунків за виплатами працівникам у вигляді заробітної плати регулюється нормативно-правовими актами та розглядається в працях провідних науковців.

Методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій та не грошовій формах) за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності визначає Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» (далі П(С)БО). Виплати працівникам включають виплати, які надаються або працівникам, або їхнім утриманцям, та можуть бути надані у формі грошових виплат (або товарів чи послуг) безпосередньо працівникам, їхнім дружинам, чоловікам, дітям чи іншим утриманцям або іншим особам (наприклад страховим компаніям).

П(С)БО № 26 виділяє такий перелік виплат працівникам:

- поточні виплати працівникам включають (заробітну плату за окладами та тарифами, інші нарахування з оплати праці; виплати за невідпрацьований час; премії та інші заохочувальні виплати, тощо);
- виплати при звільненні;
- виплати по закінченні трудової діяльності;
- виплати інструментами власного капіталу підприємства;
- інші довгострокові виплати [1].

У відповідності зі ст.1 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі яку згідно з трудовим договором власник або уповноважений ним орган сплачує працівнику за виконану роботу або зроблені послуги [2].

За Податковим кодексом України від 02.12.2010 № 2755-VI заробітна плата – основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) платнику податку у зв'язку з відносинами трудового найму згідно із законом [3].

Трудовий кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII визначає заробітну плату як обчислену у грошовому виразі оплату, здійснювану роботодавцем працівникові за роботу, яка відповідно до трудового договору виконується або має бути виконаною працівником [4].

Мочерний С.В. наводить визначення заробітної плати як грошового виразу вартості і ціни робочої сили. Визначається вартістю засобів існування, необхідних для її відтворення [5].

За Лепьохіною І.О. заробітна плата – це об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили та ефективного функціонування виробництва обсяг вираженої у грошовій формі основної частини життєвих засобів, що відповідає досягнутому рівню розвитку продуктивних сил і зростає пропорційно підвищенню ефективності праці робітників [6].

Саух І.В. розглядає заробітну плату як грошове вираження частини необхідного продукту, яка надходить в індивідуальне споживання робітникам фірми у відповідності з кількістю і якістю затраченої ними праці у виробництві [7].

У бухгалтерській практиці для оцінки розміру виплат працівникам, згідно Інструкції зі статистики заробітної плати №5, застосовується показник фонду оплати праці, що складається з:

- фонду основної заробітної плати;
- фонду додаткової заробітної плати;
- інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до установлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і підрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки,

гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

До інших заохочувальних та компенсаційних виплат належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за весь рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсації та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені чинним законодавством, або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми [8].

Порядок нарахування заробітної плати, належної працівникам підприємства, залежить від форм оплати праці, що застосовуються на підприємстві, і організації виконання самих робіт. Для розрахунку погодинного заробітку працівника достатньо знати його розряд, погодинну тарифну ставку даного розряду і кількість відпрацьованих годин за табелем обліку робочого часу. При розрахунку заробітної плати за посадовим окладом останній зберігається при відпрацюванні всіх робочих днів місяця. Якщо відпрацьована неповна кількість робочих днів, середньоденний заробіток перемножується на кількість відпрацьованих днів. При відрядній оплаті праці та індивідуальному виконанні робіт заробіток працівника визначається множенням кількості виготовленої продукції (виконаних робіт, послуг), зазначених у відповідних первинних документах, на встановлену розцінку за одиницю роботи.

Заробітна плата є основною виплатою, що здійснюється роботодавцем своїм працівникам. Відповідно чинного законодавства зарплата включається до складу об'єкта обкладання єдиним соціальним внеском та податком з доходів найманих працівників.

Розглянемо розрахунок ще двох основних видів виплат, а саме виплат за невідпрацьований час:

1. Відпускні розраховуються шляхом ділення сумарного заробітку за розрахунковий період на кількість календарних днів розрахункового періоду. Одержаний результат перемножується на число календарних днів відпустки. У вигляді формули це можна записати так (1):

$$B = 3П_{cp} \times K_{kd}, \quad (1)$$

де  $B$  – сума відпускних;

$3П_{cp}$  – середньоденна заробітна плата за розрахунковий період;

$K_{kd}$  – кількість календарних днів, що припадають на час відпустки.

В свою чергу, формулу розрахунку середньоденної заробітної плати в цілях розрахунку відпускних можна представити в наступному вигляді (2):

$$3П_{cp} = 3П_{pn} / K_{dn}, \quad (2)$$

де  $3П_{pn}$  – загальна сума заробітної плати за розрахунковий період;

$K_{dn}$  – кількість календарних днів у розрахунковому періоді.

Розрахунковим періодом для визначення середньоденної заробітної плати для розрахунку відпускних є:

– 12 календарних місяців, що передують місяцю надання відпустки;

– фактичний час роботи, з першого числа місяця після оформлення на роботу до першого числа місяця, в якому надається відпустка;

– фактично відпрацьований час, якщо працівник відпрацював менше двох календарних місяців.

Згідно пункту 2 Порядку №100 час, протягом якого працівники згідно з чинним законодавством або з інших поважних причин не працювали і за ними не зберігався заробіток або зберігався частково, виключається з розрахункового періоду. В Україні на 2014 рік визначено святковими та неробочими 10 днів. Тобто, якщо розрахунковим періодом є рік (365 чи 366 днів), то за вирахуванням святкових і неробочих днів кількість днів становить  $365(366) - 10 \text{ днів} = 355(356)$  [9].

2) Допомога з тимчасової втрати працездатності передбачає оплату днів тимчасової непрацездатності повністю або частково компенсує втрату заробітної плати за робочі дні (години) згідно з графіком роботи, що припадають на дні хвороби.

Загальну формулу розрахунку лікарняних можна представити у наступному вигляді (3):

$$Л = ЗП_{сд} \times K_{cc} \times K_{дл}, \quad (3)$$

де  $ЗП_{сд}$  – середньоденна заробітна плата;

$K_{cc}$  – коефіцієнт страхового стажу робітника;

$K_{дл}$  – кількість робочих днів лікарняного, згідно із листком непрацездатності, виданим у встановленому порядку.

Коефіцієнти страхового стажу та лікарняні виплачуються в залежності від страхового стажу в таких розмірах: 60% – якщо страховий стаж до п'яти років; 80% – якщо страховий стаж від п'яти до восьми років; 100% – якщо страховий стаж понад вісім років; 100% незалежно від стажу, але окремим категоріям громадян.

Середньоденна заробітна плата для розрахунку допомоги з тимчасової втрати працездатності розраховується аналогічно, як і при розрахунку відпускних. Однак береться інший розрахунковий період, а саме:

- останні 6 календарних місяців (з першого по перше число), що передують місяцю, в якому настав страховий випадок (хвороба працівника).

- фактично відпрацьовані календарні місяці (з першого до першого числа), в яких сплачено страхові внески. Якщо робітник працював менше шести календарних місяців.

- фактично відпрацьований час перед настанням страхового випадку. Якщо робітник працював менше календарного місяця [10].

**Зважаючи на викладене вище**, можна констатувати, що на підприємствах різних форм власності та розміру облік виплат працівникам характеризується значним обсягом вхідної інформації та розрахункових робіт. Помилка у нарахуванні заробітної плати автоматично призводить до цілої низки помилок і порушень, та в кінцевому підсумку – до забезпечення користувачів недостовірними даними щодо фінансового результату діяльності підприємства.

#### Список використаних джерел:

1. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку №26 «Виплати працівникам» : наказ Міністерства фінансів України від 28 жовтня 2003 р №601 / [Електронний ресурс] // Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>
2. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР / [Електронний ресурс] // Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>
3. Податковий кодекс України від 02 грудня 2010 року №2755-VI / [Електронний ресурс] // Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>
4. Трудовий кодекс України від 10 грудня 1971 № 322-VIII / [Електронний ресурс] // Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>
5. Мочерний С.В. Економічний словник-довідник / За ред. С.В.Мочерного. – Київ: Феміна, 1995. – 368с.
6. Лепьохіна І.О. Теоретичні аспекти формування заробітної плати та її функції / І.О. Лепьохіна / Вісник ЖДТУ. – 2011. – №2. – С. 76-78.
7. Саух І.В. Витрати на оплату праці: економічна сутність / І.В. Саух / Вісник ЖДТУ. – 2010. – №4. – С. 288-292.
8. Інструкція зі статистики заробітної плати : наказ Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 р. № 5 / [Електронний ресурс] // Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>
9. Порядок обчислення середньої заробітної плати [Електронний ресурс]: Постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.95 р. № 100, із змінами і доповненнями. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>. – Законодавство України.
10. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням : Закон України від 18 січня 2001 року № 2240-III / [Електронний ресурс] // Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>